

Reproducido por www.relats.org

MÉXICO: EL T-MEC PUEDE SER PALANCA PARA CERRAR LA BRECHA SALARIAL

Ben Davis,

Director de Asuntos Internacionales de USW, United Steel Workers, USA

Reportaje de La Jornada, México, julio 2022

Ben Davis aborda el asunto en entrevista: “Lo veo muy incierto. Es una de las líneas rojas, uno de los temas que será usado por los republicanos contra los demócratas y viceversa”.

Más allá del choque político, Davis considera que “simplemente dar más visas no resuelve el problema de la desigualdad económica” entre ambos países, ni la falta de derechos ni la explotación laboral.

El presidente Andrés Manuel López Obrador ha insistido en varias ocasiones en que al vecino del norte le falta mano de obra y que una solución al fenómeno migratorio sería el otorgamiento de más visas temporales de trabajo (como las que ya existen, H2A para la agricultura y H2B para el sector servicios). En junio pasado, el secretario de Gobernación, Adán Augusto López, adelantó que se solicitará a EU expedir 300 mil nuevas visas temporales para trabajadores mexicanos y centroamericanos.

Davis sostiene que los programas de trabajo temporal no son solución y arrastran gran cantidad de problemas. De entrada, los trabajadores “están amarrados a un patrón y perder el favor del patrón equivaldría a ser deportados”. Este candado provoca “muchos abusos, falta de pago, violencia, maltrato, explotación sexual”, porque los patrones tienen “un poder exagerado, casi como un dios”. Con esos programas, insiste, “los trabajadores no son esclavos, pero casi”.

Dar más visas, afirma Davis, quizá “podría mejorar la situación de algunos trabajadores. Y no dudo que hay muchos que aceptarían simplemente por la pobreza. Pero realmente es cambiar de un explotador a otro, no es una solución. ¿Por qué no pueden quedarse aquí y tener un salario decente?”

Acortar la brecha salarial

El sindicato internacional conocido por sus siglas USW tiene un millón 200 mil afiliados en Estados Unidos, Canadá y el Caribe. Una de sus líneas de acción ha sido desplegar la “solidaridad sindical internacional” con trabajadores de México y otras naciones.

Hace unos meses, por ejemplo, Davis participó, con otros sindicalistas, como observador en el recuento de la planta de General Motors en Silao, Guanajuato. Cuenta que él y otros sindicalistas se pararon en las inmediaciones de la planta a la hora de ingreso de los trabajadores y que los vieron entrar en montones de autobuses.

“¿Por qué en autobuses? Pues porque los trabajadores mexicanos no pueden comprar los carros que producen”.

De ahí que Davis destaque lo que considera el objetivo central del apartado laboral del Tratado México-Estados Unidos-Canadá (T-MEC): “El objetivo es proteger y defender los derechos laborales. Hemos sido muy claros en eso: el objetivo es aumentar los salarios y reducir la brecha salarial que es 10 a uno, que se ha mantenido durante todo el periodo de los gobiernos neoliberales en México”.

Esa brecha salarial afecta a los mexicanos, naturalmente, pero también a los estadounidenses, pues “los mexicanos no pueden comprar nuestras exportaciones”.

“La razón para tener sindicatos independientes y democráticos es poder ir cerrando la brecha salarial, porque eso nos perjudica a nosotros en EU.”

–¿Pretenden destruir a la CTM como dicen sus dirigentes?

–La gran mayoría de los sindicatos existentes no han hecho nada para que incrementen los salarios en las últimas cuatro décadas. Al contrario, se han aliado con las políticas neoliberales y han sido los que obligan a la gente a aceptar la disciplina salarial.

Los dientes del T-MEC

El recuento en GM fue resultado de la activación del Mecanismo de Respuesta Rápida previsto en el T-MEC, que hasta ahora se ha aplicado en sólo cuatro casos.

Davis considera que es “muy temprano para arriesgar opiniones sobre el resultado del mecanismo. Ha habido muy pocos casos hasta ahora, pero han llamado la atención de las empresas. La respuesta de los trabajadores ha sido consistente y han votado por mayorías abrumadoras en favor de los sindicatos independientes, lo cual es muy interesante, porque no están obligados”.

La eficacia del mecanismo quedó probada en el caso de GM. A partir de que el gobierno de EU presentó la demanda, dice Davis, “la empresa dejó de despedir a los líderes del sindicato independiente. No digo que dejó de presionar, pero sí dejó de usar la manera más extrema, que es el despido. Y parece que los demás han actuado de la misma forma, como en el caso de Panasonic”.

La razón es que el mecanismo del T-MEC sí tiene dientes.

Hay una escala progresiva de sanciones. En tanto se sigue el proceso de la queja, las tarifas arancelarias van a una cuenta de reserva, “porque no tienen que pagar hasta que se dé una resolución del panel”.

En la planta de GM Silao, explica el dirigente, se producen vehículos (unos mil al día) como las camionetas Blazer y Silverado, que en el mercado estadounidense se venden en 50 o 70 mil dólares.

“Desde el momento en que se presentó la demanda a la solución negociada pasaron 100 días. El arancel que hubiese tenido que pagar GM, en caso de perder, sumaría unos 10 millones de dólares por día. Aun para una empresa del tamaño de GM es una cantidad apreciable”.

—En 2019, Richard Trumka, dirigente de la AFL-CIO, se reunió con el presidente López Obrador. Luego habló de que una de las dificultades de la reforma laboral era el bajo número de inspectores laborales. ¿Qué ha cambiado?

–El presidente López Obrador conoce el tema laboral y todas las iniciativas de su gobierno han sido fundamentalmente positivas para los trabajadores. Tiene la enorme tarea de enfrentar un sistema que ha existido durante un siglo.

“Las iniciativas son muy buenas, las leyes son más que adecuadas, pero sí se necesitan más recursos, más capacitación, más compromiso político, más publicidad, abrir espacios para que los trabajadores realmente sientan que tienen apoyo. Esperamos que los dos gobiernos van a seguir platicando y buscando la manera de aumentar los recursos.”

Davis considera que, pese a los avances, habrá que esperar para ver si realmente se democratiza el mundo sindical mexicano. “Tenemos que ver qué pasa con las legitimaciones (de contratos colectivos de trabajo, previstas en la reformada ley laboral)”.

Dice que se ha hablado de más de medio millón de contratos que, según la ley reformada, los trabajadores deben legitimar en proceso de votación personal, libre, directa y secreta. Muchos de esos contratos, asegura, son “contratos muertos”.

Según Davis, el Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral estima que en realidad existen entre 80 y 100 mil contratos (la legitimación, hasta ahora, se ha llevado a cabo en poco más de 5 mil, a 10 meses del vencimiento del plazo legal).

“Estamos lejos de poder declarar el triunfo de la democracia sindical en México, pero es una fase preliminar muy importante porque están utilizando por primera vez estos mecanismos.”

–Los sindicatos tradicionales sostienen que los triunfos de los independientes ahuyentarán las inversiones.

–Las empresas que invierten en México van a seguir llegando. Honestamente, de todos los riesgos que enfrentan las empresas para invertir en México, la democracia sindical ni siquiera aparece en la lista de los primeros 10 obstáculos. /// La Jorna